

April 2021

Corporate Governance Präsentation

Zukunftsgerichtete Aussagen

Diese Veröffentlichung enthält bestimmte zukunftsgerichtete Aussagen über den MorphoSys-Konzern, einschließlich der Erwartungen hinsichtlich der Fähigkeit von Tafasitamab, Patienten mit rezidiviertem oder refraktärem diffusem großzelligem B-Zell-Lymphom zu behandeln, der weiteren klinischen Entwicklung von Tafasitamab, einschließlich laufender confirmatorischer Studien, zusätzliche Interaktionen mit den Zulassungsbehörden und Erwartungen hinsichtlich der zukünftigen Einreichung von Zulassungsanträgen und möglicher weiterer Zulassungen für Tafasitamab sowie der kommerziellen Leistung von Monjuvi. Die Wörter "antizipieren", "glauben", "schätzen", "erwarten", "beabsichtigen", "können", "planen", "vorhersagen", "prognostizieren", "würden", "könnten", "potenziell", "möglich", "Hoffnung" und ähnliche Ausdrücke sollen zukunftsgerichtete Aussagen kenntlich machen, wenn auch nicht alle zukunftsgerichteten Aussagen diese Begriffe enthalten. Die hierin enthaltenen zukunftsgerichteten Aussagen spiegeln die Einschätzung von MorphoSys zum Zeitpunkt dieser Veröffentlichung wider und beinhalten bekannte und unbekannte Risiken und Unsicherheiten, die dazu führen könnten, dass die tatsächlichen Ergebnisse, die Finanzlage und die Liquidität, die Geschäftsentwicklung oder die Erfolge von MorphoSys oder die Ergebnisse der Branche wesentlich von den in den zukunftsgerichteten Aussagen zum Ausdruck gebrachten oder implizierten historischen oder zukünftigen Ergebnissen, der Finanzlage und der Liquidität, der Geschäftsentwicklung oder den Erfolgen abweichen. Selbst wenn die Ergebnisse, die Geschäftsentwicklung, die Finanzlage und die Liquidität von MorphoSys sowie die Entwicklung der Branche, in der das Unternehmen tätig ist, mit diesen zukunftsgerichteten Aussagen übereinstimmen, können sie keine Vorhersagen über Ergebnisse oder Entwicklungen in der Zukunft darstellen. Zu den Faktoren, die zu Abweichungen führen können, gehören die Erwartungen von MorphoSys hinsichtlich der Risiken und Unsicherheiten im Zusammenhang mit den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf das Geschäft, den Betrieb, die Strategie, die Ziele und die erwarteten Meilensteine von MorphoSys, einschließlich der laufenden und geplanten Forschungsaktivitäten, der Fähigkeit zur Durchführung laufender und geplanter klinischer Studien sowie der klinischen Versorgung mit aktuellen oder zukünftigen Arzneimittelkandidaten, kommerzielle Lieferung aktueller oder zukünftig zugelassener Produkte sowie Einführung, Vermarktung und Verkauf aktueller oder zukünftig zugelassener Produkte, die globale Kollaborations- und Lizenzvereinbarung für Tafasitamab, die weitere klinische Entwicklung von Tafasitamab, einschließlich laufender confirmatorischer Studien und die Fähigkeit von MorphoSys, die erforderlichen behördlichen Genehmigungen einzuholen und aufrechtzuerhalten und Patienten in die geplanten klinischen Studien aufzunehmen, zusätzliche Interaktionen mit den Zulassungsbehörden und die Erwartungen hinsichtlich der Einreichung von weiteren Zulassungsanträgen und möglicher weiterer Zulassungen für Tafasitamab sowie der kommerziellen Leistung von Monjuvi, die Abhängigkeit von MorphoSys von Kooperationen mit Dritten, die Einschätzung des kommerziellen Potenzials seiner Entwicklungsprogramme und andere Risiken, die in den Risikofaktoren im Jahresbericht von MorphoSys auf Formular 20-F und anderen bei der US-Börsenaufsichtsbehörde eingereichten Unterlagen erwähnt sind. Angesichts dieser Unsicherheiten wird dem Leser empfohlen, sich nicht in unangemessener Weise auf solche zukunftsgerichteten Aussagen zu verlassen. Diese zukunftsgerichteten Aussagen beziehen sich nur auf den Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Dokuments. MorphoSys lehnt ausdrücklich jede Verpflichtung ab, solche zukunftsgerichteten Aussagen in diesem Dokument zu aktualisieren, um geänderte Erwartungen in Bezug darauf oder auf geänderte Ereignisse, Bedingungen oder Umstände, auf denen eine solche Aussage beruht oder die die Wahrscheinlichkeit beeinflussen können, dass die tatsächlichen Ergebnisse von den in den zukunftsgerichteten Aussagen genannten abweichen, zu reflektieren, es sei denn, dies ist ausdrücklich gesetzlich oder regulatorisch vorgeschrieben.

Bei den in dieser Präsentation erläuterten Wirkstoffen handelt es sich um Prüfpräparate, die von MorphoSys und seinen Partnern entwickelt werden und die derzeit weder von der US-amerikanischen Food and Drug Administration (FDA) noch von der Europäische Arzneimittel-Agentur (EMA) oder einer anderen Zulassungsbehörde zugelassen sind (mit Ausnahme von Tafasitamab/Monjuvi® und Guselkumab/Tremfya®). Es gibt keine Garantie, dass ein Prüfpräparat zugelassen wird.

Mitglieder des Aufsichtsrats



						
	DR. MARC CLUZEL Vorsitzender	DR. GEORGE GOLUMBESKI Stellvertretender Vorsitzender	KRISJA VERMEYLEN Mitglied	MICHAEL BROSINAN Mitglied, unabhängiger Finanzexperte	SHARON CURRAN Mitglied	WENDY JOHNSON Mitglied
Geburtsjahr (Alter*)	1955 (66)	1957 (63)	1962 (58)	1955 (65)	1968 (52)	1952 (68)
Nationalität	Französisch	US-amerikanisch	Belgisch	US-amerikanisch	Irish	US-amerikanisch
Mitglied des AR von MOR seit	9 Jahren	3 Jahren	4 Jahren	3 Jahren	2 Jahren	6 Jahren
Ende der aktuellen Amtszeit	2021	2023	2021	2023	2021	2022
Vorgeschlagen zur Wiederwahl auf HV 2021	x		x		x	
Mitgliedschaften in Aufsichtsräten und/oder in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen <i>**nicht börsennotiert; Konzernmandat</i>	2 Mitgliedschaften**	1 Vorsitz** 1 Mitgliedschaft** 1 Mitgliedschaft	1 Mitgliedschaft**		2 Mitgliedschaften** 1 Mitgliedschaft	1 Mitgliedschaft

Ausführliche Lebensläufe sind auf der Website verfügbar: www.morphosys.de/ar

*Stand: 1. Feb. 2021

Alle Aufsichtsratsmitglieder sind unabhängig im Sinne
des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Teilnahme an Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen im Jahr 2020



	AR Mitglied*	Aufsichtsrat	Prüfungsausschuss	Vergütungs- und Ernennungsausschuss	Wissenschafts- und Technologieausschuss	Teilnahmequote
Aufsichtsrat 11 Sitzungen						
Prüfungsausschuss 5 Sitzungen	Dr. Marc Cluzel	11/11		7/7		100%
	Dr. George Golumbeski	11/11			7/7	100%
Vergütungs- und Ernennungsausschuss 7 Sitzungen	Wendy Johnson	11/11		4/4**	7/7	100%
	Krisja Vermeyleylen	11/11	5/5	7/7		100%
Wissenschafts- und Technologieausschuss 7 Sitzungen	Michael Brosnan	11/11	5/5			100%
30 Sitzungen in 2020	Sharon Curran	11/11	5/5			100%

100%-ige Teilnahmequote aller Aufsichtsratsmitglieder.

*Nur in Bezug auf aktuelle Mitglieder; die Sitzungen fanden physisch, per Videokonferenz oder telefonisch statt

**Ausschussmitglied nur bei den letzten vier Sitzungen

Vorstandsmitglieder & Mitglieder des Executive Committee



								
	Dr. Jean-Paul Kress Vorstandsvorsitzender VORSTAND	Sung Lee Finanzvorstand VORSTAND	Dr. Malte Peters Forschungs- und Entwicklungsvorstand VORSTAND	Dr. Roland Wandeler Chief Operating Officer VORSTAND	Charlotte Lohmann SVP General Counsel	Dr. Barbara Krebs- Pohl SVP Head of Global BD&L and Alliance Management	Maria Castresana SVP Global Head of Human Resources	Daniel Palmacci SVP Global Head of Technical Operations
Geburtsjahr	1965	1970	1962	1972	1970	1968	1973	1969
Nationalität	Französisch	US-amerikanisch	Deutsch	Schweizerisch	Deutsch & Schwedisch	Deutsch	Spanisch	Italienisch, Deutsch & US-amerikanisch
Bei MOR AG seit	2 Jahren (2019)	2021	4 Jahren (2017)	1 Jahr (2020)	Mai 2012	Januar 1998	April 2020	Juli 2020
Ende der aktuellen Amtszeit	2022	2024	2022	2023				
Mitgliedschaften	Chairman des Board of Directors, Erytech Pharma SA, Lyon, Frankreich (börsennotiertes Unternehmen)		Mitglied des Board of Directors, Tango Therapeutics, Cambridge, MA, USA (nicht börsennotiertes Unternehmen; Konzernmandat)					

EXECUTIVE COMMITTEE

Ausführliche Lebensläufe sind auf der Website verfügbar: www.morphosys.de/excom

Wir wollen einer der führenden Anbieter im Bereich Onkologie und Autoimmunerkrankungen werden und MorphoSys in der Spitzenklasse der unabhängigen, innovativen und voll integrierten biopharmazeutischen Unternehmen positionieren.

Finanzprognose für das Geschäftsjahr 2021



In Mio. €	GJ 2020 (berichtet)	Prognose GJ2021
Konzernumsatz	327,7	150 bis 200*
Betriebliche Aufwendungen	309,7	355 bis 385**
F&E-Anteil an betrieblichen Aufwendungen (in %)	45,7%	45 bis 50%

Liquiditätsposition zum Ende des Geschäftsjahres 2020: 1.244,0 Mio. €

Gesamtzahl ausgegebener Stammaktien zum Jahresende 2020: 32.890.046

Deutschland, Frankfurter Wertpapierbörse: MOR; USA, NASDAQ Global Market: MOR

* Die Umsatzprognose beinhaltet die bekanntgegebenen Meilensteinzahlungen von GSK in Höhe von 16 Mio. €, schließt jedoch andere potenzielle bedeutende Meilensteine von Entwicklungspartnern und/oder Lizenzpartnerschaften aus. Sie unterliegt einer Reihe von Unwägbarkeiten, einschließlich möglicher Schwankungen im ersten vollen Jahr der Markteinführung von Monjuvi, der begrenzten Visibilität, die MorphoSys in Bezug auf die Tremfya-Tantiemen hat, sowie der anhaltenden COVID-19-Pandemie und der Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit sowie die unserer Partner ** Betrieblichen Aufwendungen einschließlich des Anteils von Incyte an den Vertriebskosten von Monjuvi

Unsere strategischen Handlungsfelder sind klar definiert



1

Das Potenzial von Tafasitamab voll ausschöpfen und ein führender Anbieter im Bereich Hämato-Onkologie werden

2

Felzartamab im Bereich Autoimmunerkrankungen entwickeln

3

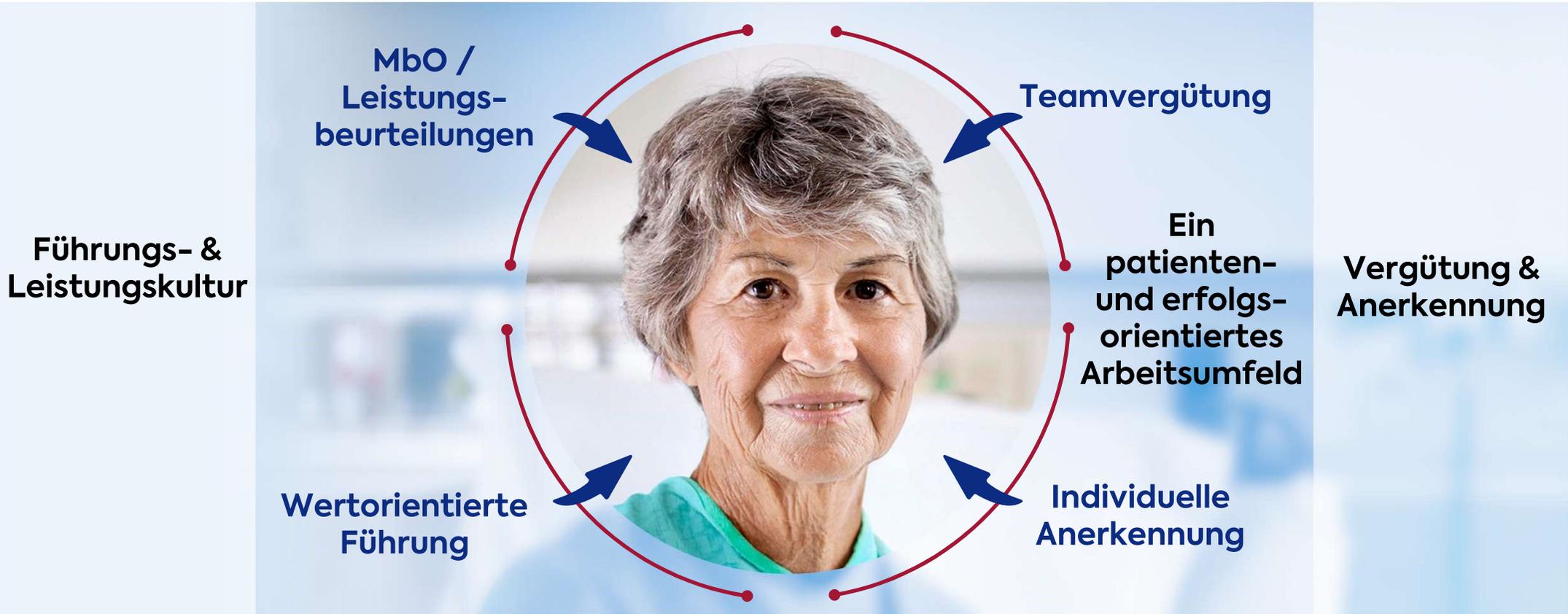
Die Pipeline für nachhaltiges Wachstum ausbauen

4

Weiterer Aufbau eines überzeugenden globalen Geschäftsmodells, Präsenz und eines Talentpools sowie Umsetzung von Operational Excellence

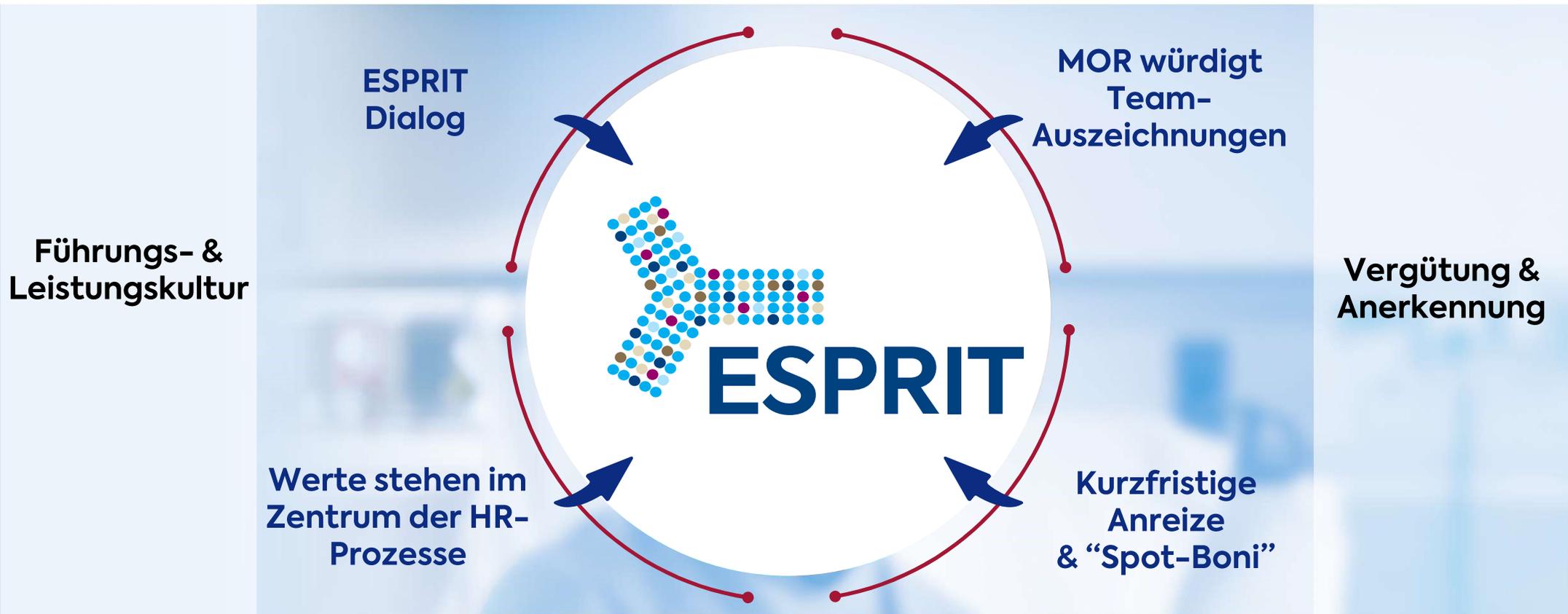
Mehrwert für Patienten liefern

Durch unsere Produkte und unsere Mitarbeiter



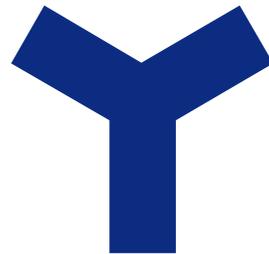
Ein globales und nachhaltiges Geschäftsmodell

Unsere ESPRIT-Initiative: Der ureigene Geist von MorphoSys



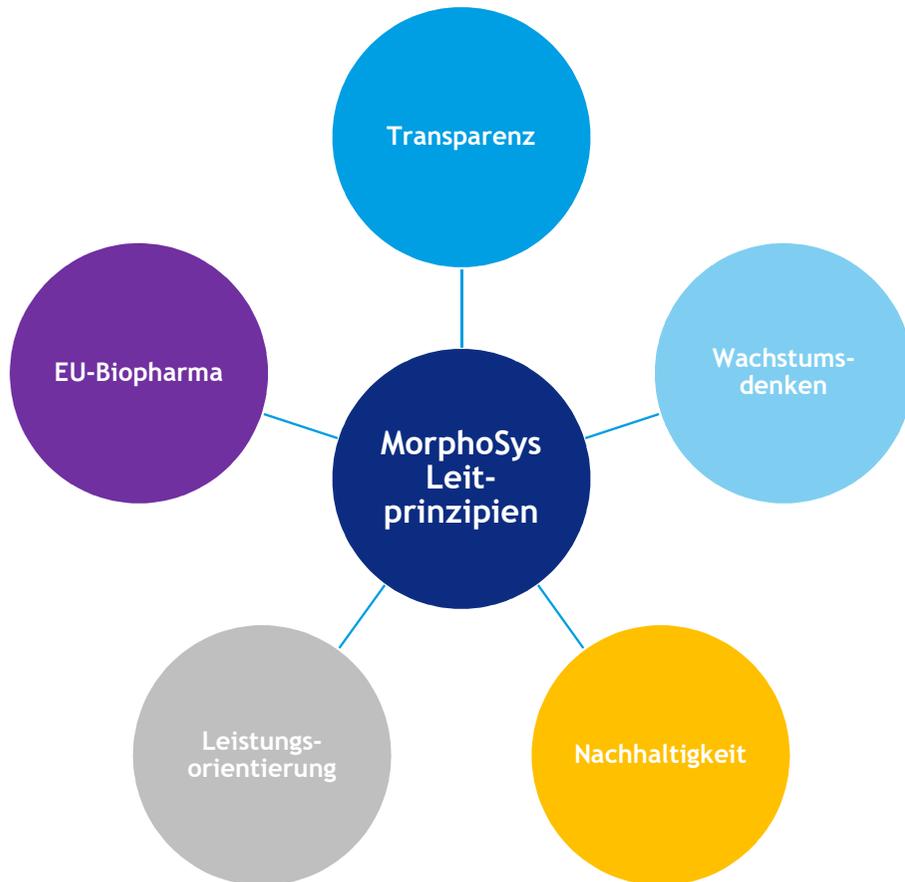
Der Geist, der uns eint, die Handlungen, die uns definieren, und die Kultur, die uns antreibt.

Vergütungssystem



Vergütungssystem 2021

Zusammenfassung



Highlights des MorphoSys-Vergütungssystems:

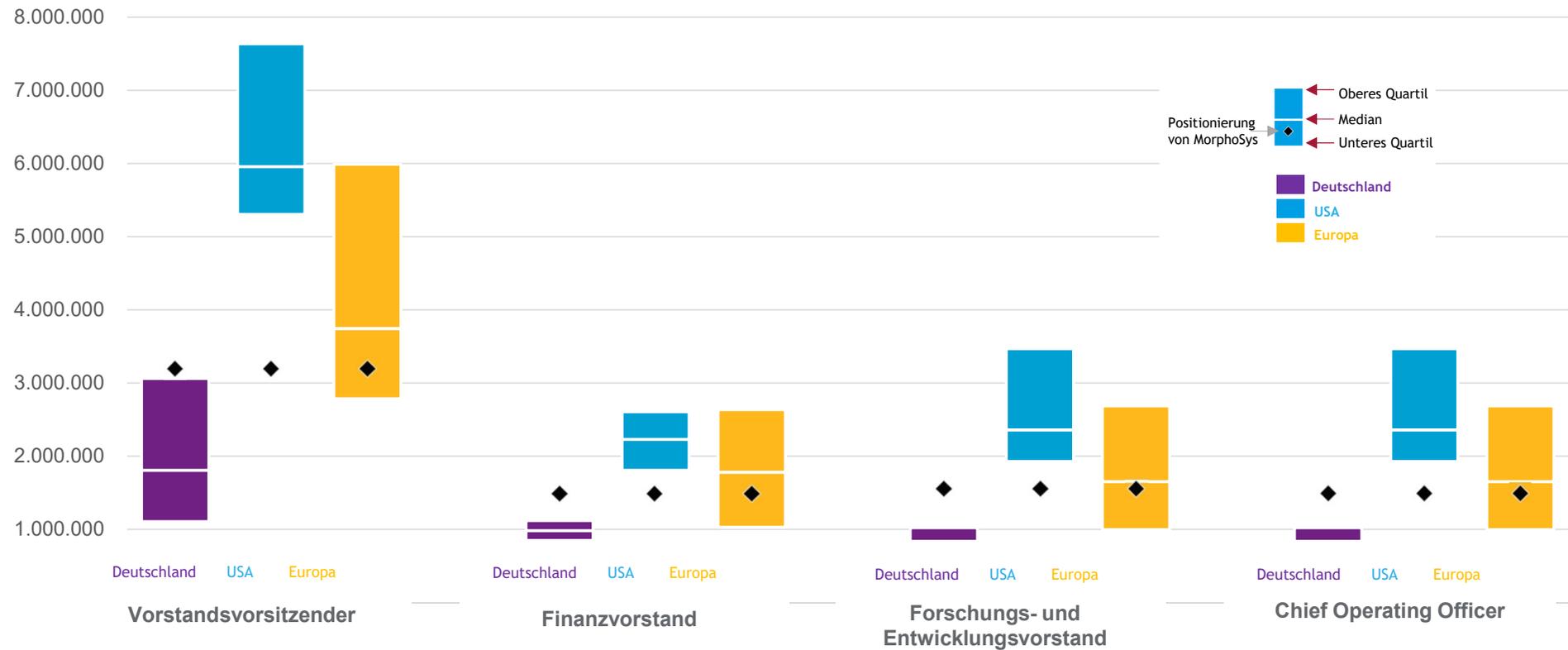
- MorphoSys entspricht den Empfehlungen des neuen Deutschen Corporate Governance Kodex
- Zielvergütung berücksichtigt internationalen Peer Group-Vergleich
- Zielpositionierung zwischen dem unteren Quartil und Medianwert des europäischen Biotech/ Biopharmasektors
- Maximale Vergütung berechnet unter Berücksichtigung von STI- und LTI-Caps
- Einführung eines ESG-Ziels in die LTI-Programme
- Claw-Backs in Einzelverträgen und den Planregelungen verankert
- Moderate Bestimmungen für den Fall eines Kontrollwechsels

Vergütungssystem 2021

Marktvergleich - Deutschland, USA, Europa



Vergütung von MorphoSys im Vergleich zum Markt (Ziel-Direktvergütung)



Vergütungssystem 2021

Peer Group 1



Vergleichbarer deutscher Markt

Company	Revenue (in mEUR)	Employees	Market cap (in mEUR)	Total Assets (in mEUR)	Country	Index	Industry
Bechtle AG	2,666	11,487	6,888	2,449	Germany	TecDAX	Information Technology
Cancom SE	829	3,820	1,533	1,110	Germany	TecDAX	Information Technology
Carl Zeiss Meditec AG	715	3,232	10,787	2,081	Germany	TecDAX	Health Care
Compugroup Medical SE & Co. KGaA	380	4,501	4,003	1,404	Germany	TecDAX	Health Care
Evotec SE	231	3,030	3,758	1,191	Germany	TecDAX	Health Care
Gerresheimer AG	667	9,872	2,762	2,635	Germany	MDAX	Health Care
Grenke AG	273	1,780	1,602	7,689	Germany	MDAX	Financials
Nemetschek SE	288	2,875	7,109	891	Germany	TecDAX	Information Technology
QIAGEN N.V.	725	5,096	9,749	4,749	Germany	TecDAX	Health Care
Siltronic AG	623	3,190	2,550	1,909	Germany	TecDAX	Information Technology
Software Aktiengesellschaft	412	4,948	2,554	2,067	Germany	TecDAX	Information Technology
Stada Arzneimittel***	1,465	11,100	6,350	5,152	Germany	-	Health Care
1st Quartile	357	3,150	2,553	1,351			
Median	645	4,161	3,881	2,074			
3rd Quartile	751	6,290	6,943	3,164			
MorphoSys	320	640	3,180	1,380			

*Daten: Beschäftigte der Vergleichsunternehmen laut den Geschäftsberichten 2019; Umsatz und Bilanzsumme im bisherigen Geschäftsjahr, Marktkapitalisierung zum Stichtag 21.10.2020, Quelle: Capital IQ, alle Werte gerundet.

Vergütungssystem 2021

Peer Group 2



Vergleichbarer US-Markt

Company	Revenue (in mEUR)	Employees	Market cap (in mEUR)	Total Assets (in mEUR)	Country	Index	Industry
Acceleron Pharma Inc.	39	237	5,697	426	USA	NASDAQ	Health Care
Agios Pharmaceuticals, Inc.	111	536	2,592	867	USA	NASDAQ	Health Care
Amicus Therapeutics, Inc.	109	584	4,926	623	USA	NASDAQ	Health Care
FibroGen, Inc.	60	531	2,854	718	USA	NASDAQ	Health Care
Ligand Pharmaceuticals Incorporated	66	115	1,396	1,104	USA	NASDAQ	Health Care
Xencor, Inc.	40	166	2,317	573	USA	NASDAQ	Health Care
bluebird bio, Inc.	196	1,090	2,631	1,873	USA	NASDAQ	Health Care
Denali Therapeutics Inc.	8	261	7,837	575	USA	NASDAQ	Health Care
Biohaven Pharmaceutical Holding Company Ltd.	10	647	4,196	377	USA	NYSE	Health Care
Insmed Incorporated	71	435	2,798	787	USA	NASDAQ	Health Care
Sarepta Therapeutics, Inc.	223	743	5,303	2,562	USA	NASDAQ	Health Care
Alnylam Pharmaceuticals, Inc.	181	1,323	13,914	2,998	USA	NASDAQ	Health Care
Sage Therapeutics, Inc.	3	675	4,326	735	USA	NASDAQ	Health Care
1st Quartile	39	261	2,631	575			
Median	66	536	4,196	735			
3rd Quartile	111	675	5,303	1,104			
MorphoSys	320	640	3,180	1,380			

*Daten: Beschäftigte der Vergleichsunternehmen laut den Geschäftsberichten 2019; Umsatz und Bilanzsumme im bisherigen Geschäftsjahr, Marktkapitalisierung zum Stichtag 21.10.2020, Quelle: Capital IQ, alle Werte gerundet.

Vergütungssystem 2021

Peer Group 3



Vergleichbarer europäischer Markt

Company	Revenue (in mEUR)	Employees	Market cap (in mEUR)	Total Assets (in mEUR)	Country	Index	Industry
Abcam plc	163	1,150	3,293	735	UK	FTSE AIM	Health Care
Alkermes plc	439	2,235	2,179	1,602	Ireland	NASDAQ	Health Care
Almirall, S.A.	433	1,820	1,737	2,322	Spain	BME	Health Care
Amarin Corporation plc	258	965	1,546	813	Ireland	NASDAQ	Health Care
argenx SE	31	186	10,406	2,022	Netherlands	EBR	Health Care
Dechra Pharmaceuticals PLC	293	1,753	4,198	1,166	UK	FTSE250	Health Care
Galapagos NV	225	1,003	6,812	5,852	Netherlands	AMX	Health Care
GW Pharmaceuticals plc	215	901	2,543	774	UK	NASDAQ	Health Care
Orion Oyj	572	3,265	5,100	1,106	Finland	STOXX EUROPE 600	Health Care
Swedish Orphan Biovitrum AB (publ)	737	1,335	4,616	4,074	Sweden	OMX SWEDEN	Health Care
Stada Arzneimittel	1,465	11,100	6,350	5,152	Germany		Health Care
CureVac N.V.	0	360	7,285	0	Netherlands	NASDAQ	Health Care
QIAGEN N.V.	725	5,096	9,749	4,749	Germany	TecDAX	Health Care
1st Quartile	217	975	2,270	886			
Median	276	1,243	3,746	1,384			
3rd Quartile	437	1,803	4,979	2,247			
MorphoSys	320	640	3,180	1,380			

Vorgeschlagene Zielpositionierung von MorphoSys im europäischen Vergleichsmarkt:
zwischen dem unteren Quartil und dem Medianwert

In Bezug auf den Umsatz ist MorphoSys über dem Median positioniert, in Bezug auf die Beschäftigtenzahl unter dem ersten Quartil, in Bezug auf die Marktkapitalisierung zwischen dem unteren Quartil und dem Median und in Bezug auf die Bilanzsumme am Median. Unter Berücksichtigung nur des europäischen Vergleichsmarkts und bei stärkerer Gewichtung der Marktkapitalisierung (aus Gründen der internationalen Vergleichbarkeit) schlagen wir eine Zielpositionierung der Vorstandsvergütung **zwischen dem unteren Quartil und dem Medianwert** vor.

*Daten: Beschäftigte der Vergleichsunternehmen laut den Geschäftsberichten 2019; Umsatz und Bilanzsumme im bisherigen Geschäftsjahr, Marktkapitalisierung zum Stichtag 21.10.2020, Quelle: Capital IQ, alle Werte gerundet.

Maximale Gesamtvergütung

Auf Basis der Jahresbeträge für 2021



Incumbent name (Function)	Base Salary (in EUR)	Target-STI (in EUR)	Maximum-STI (in EUR)	LTI Grant Value (in EUR)	Target-Total Direct Compensation (in EUR)	Maximum LTI payout (250% cap)	Maximum Direct Comp. (in EUR)	Fringe Benefits	Pension Benefits	Maximum Total Remuneration
Dr. Jean-Paul Kress (CEO)	770,000	616,000	1,232,000	1,808,000	3,194,000	4,520,000	6,522,000	200,000	130,000	6,852,000
Sung Lee (CFO)	466,100	326,270	652,540	692,500	1,484,870	1,731,250	2,849,890	130,000 ^{**}	90,000	3,069,890
Dr. Malte Peters (CR&DO)	504,925	353,448	706,895	692,500	1,550,873	1,731,250	2,943,070	50,000	90,000	3,083,070
Dr. Roland Wandeler* (COO)	466,260	326,382	652,764	692,500	1,485,142	1,731,250	2,850,273	130,000 ^{**}	90,000	3,070,273 ^{**}

* Die Vergütung von Roland Wandeler lautet auf USD und wurde zu einem Wechselkurs von 1 EUR = 1,1796 USD umgerechnet; ** Geplante Erstattung von Umzugskosten im Jahr 2021

Maximale Gesamtvergütung

Bei Betrachtung der nächsten 4 Jahre und Verlängerung der Verträge



Incumbent name (Function)	Base Salary (in EUR)	Target-STI (in EUR)	Maximum-STI (in EUR)	LTI Grant Value (in EUR)	Target-Total Direct Compensation (in EUR)	Maximum LTI payout (250% cap)	Maximum Direct Comp. (in EUR)	Fringe Benefits	Pension Benefits	Maximum Total Remuneration
CEO	800,000	640,000	1,280,000	2,000,000	3,440,000	5,000,000	7,080,000	250,000	150,000	7,480,000
CXOs	550,000	385,000	770,000	850,000	1,785,000	2,125,000	3,445,000	130,000	125,000	3,700,000

- Die aktuellen Vorstandsverträge stehen in den nächsten 4 Jahren zur Verlängerung an
- Die maximale Vergütung sollte ausreichend Raum bieten um das erwartete Wachstum der Gesellschaft und damit einhergehend einen prognostizierten Anstieg der Komplexität, des Aufgabenumfangs, der Marktpräsenz und des Produktportfolios in der Vorstandsvergütung bei Vertragsverlängerung zu reflektieren
- MorphoSys will wettbewerbsfähig bleiben, um weiter internationale Talente zu gewinnen (insbesondere in den USA und in Europa) und die Zielpositionierung zwischen dem unteren Quartil bis zum Median des europäischen Biotech-/Biopharma-Marktes in den kommenden Jahren beibehalten
- Vertikale Analysen in Bezug auf die Vergütung des oberen Managements und der gesamten Belegschaft werden jährlich durchgeführt, um einen ausgewogenen Vergütungsansatz im gesamten Unternehmen sicherzustellen

Leistungsorientierte Vergütung

STI und LTI Programme von MorphoSys



Short-Term Incentive (STI)

- Jährliches STI basiert ausschließlich auf dem Unternehmenserfolg
- STI-Ziele in Höhe von 80 % bzw. 70 % des Grundgehalts für CEO/CxOs entsprechen 19-22 % der Gesamtvergütung
- STI-Ziele als Kombination aus kommerziellen, finanziellen, Pipeline- und organisatorischen Zielen, die an der Unternehmensstrategie ausgerichtet sind
- Starke Leistungsorientierung mit hoher Hebelwirkung und einer maximalen Auszahlung von 200 % der Zielgröße

Long-Term Incentive (LTI)

- Performance-KPIs sind eine Kombination aus absoluter und relativer Aktienkursperformance und ESG-Zielen
- LTI entspricht 48-58% der Gesamtvergütung
- Jährliche LTI-Zuteilungen für jedes Vorstandsmitglied
- Aktuelle Programme: SOP und PSUP mit 4-jähriger Wartezeit
- Starke Leistungsorientierung mit hoher Hebelwirkung und einer maximalen Auszahlung von 250 % der Zielgröße

ESG-Ziele

Mitarbeiterengagement als Zielgröße in unserem PSUP LTI Plan



MITARBEITERENGAGEMENT	
Zieldefinition	Grad des Engagements der gesamten Belegschaft von MorphoSys, wie er in einer jährlichen Mitarbeiterbefragung durch unabhängige Dritte ermittelt wird. Das Engagement setzt sich aus etablierten und anerkannten Aspekten zusammen, die sich auf Zweck, Patientenorientierung, Vielfalt, Integration und Arbeitgeberattraktivität beziehen.
Messung	<ul style="list-style-type: none">Absoluter Wert für das Mitarbeiterengagement – 100 % definiert auf der Basis von Best PracticeRelativer Wert für das Mitarbeiterengagement – Vergleich des MOR-Wertes mit anderen Unternehmen des Life Sciences Sektors
Gewichtung	20 % der gesamten PSUP-KPIs
Begründung	Soziale Aspekte sind bei dem gegenwärtigen Wandel des Unternehmens zu einer patientenorientierten Organisation von großer Bedeutung, insbesondere wenn man die virtuellen Arbeitsbedingungen aufgrund von COVID und die Möglichkeit, die Meinung der Mitarbeiter zu unserer strategischen Ausrichtung und unseren Unternehmensführungspraktiken zu erheben, berücksichtigt. Ein Wert für das Engagement kann quantitativ und objektiv von externen unabhängigen Beratern gemessen werden.

Bestimmungen für den Fall eines Kontrollwechsels

Sicherstellung der Attraktivität in einem Wachstumsmarkt

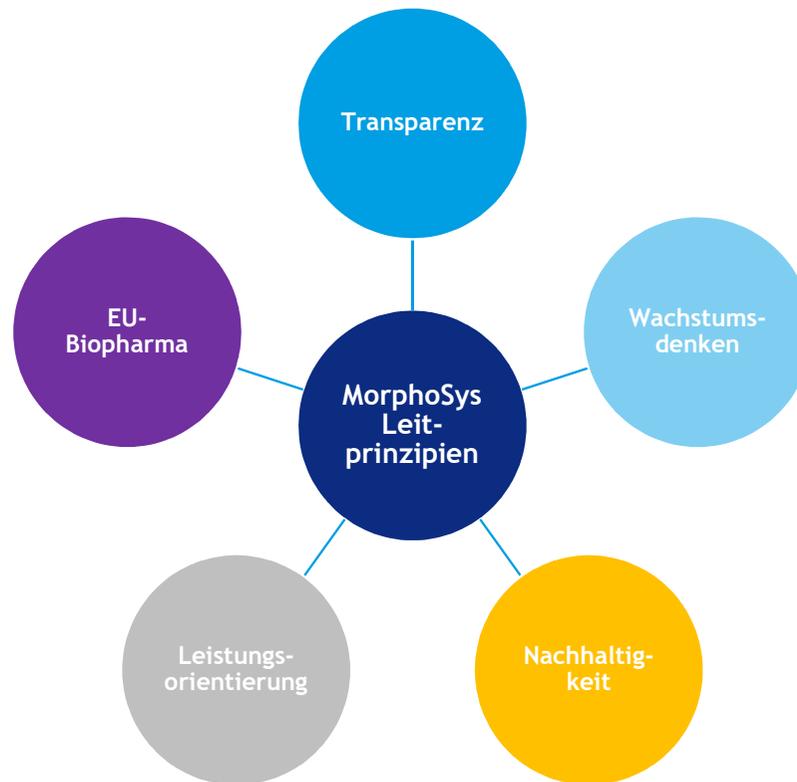
- Als ein deutsches Unternehmen sucht MorphoSys im europäischen und US-amerikanischen Markt nach Führungskräften
 - Bestimmungen für den Fall eines Kontrollwechsels sind bei Biotech-Unternehmen und in Wachstumsbranchen – ebenso wie in den USA – üblich
 - MorphoSys strebt an, die Bestimmungen, die in den letzten Jahren standardmäßig in Vorstandsverträgen enthalten waren, beizubehalten
-
- **Rücktritts- und Kündigungsrecht der Vorstandsmitglieder**
 - **Abfindungszahlungen im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags aufgrund eines Kontrollwechsels sind auf 200 % der Jahresvergütung begrenzt und übertreffen nicht die Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags**
 - **Wie in den jeweiligen Bedingungen der LTI-Pläne dargelegt,**
 - werden alle Aktienoptionen und Performance Share Units – unabhängig von einem Ausscheiden des Vorstandsmitglieds – **vollständig unverfallbar**, und
 - wird die KPI-Erreichung für jeden Jahreszeitraum mit **mindestens 100 %** angenommen

Vergütungssystem 2021

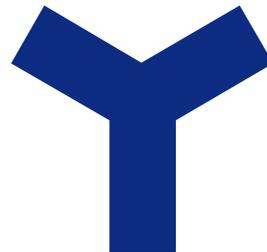
Fazit



Die Vorstandsvergütung spiegelt die ehrgeizigen Wachstumspläne von MorphoSys mit einer hohen Leistungsorientierung und der vollständigen Einhaltung der Zustimmungspflicht ("say-on-pay") wider



LTI Programme, Unternehmensziele & Claw-Back-Regelungen



Aktuelle LTI Programme von MorphoSys

MorphoSys AG: Performance Share Unit Programm / PSUP



Wesentliche Merkmale	Gewährung von "Performance Share Units" ("PSUs"), die den jeweiligen Teilnehmer abhängig von der Erreichung bestimmter Leistungsziele zu einer Auszahlung in bar (oder - nach dem Ermessen von MorphoSys - zur Zuteilung eigener Aktien) berechtigen
Begünstigte/Teilnehmer	<ul style="list-style-type: none">▪ Vorstand▪ Ausgewählte Mitarbeiter des MorphoSys-Konzerns
Aktuelle Pläne/ausstehende Gewährungen	2020, eingeführt am 1. April ("Tag der Gewährung")
Gewährungen	<ul style="list-style-type: none">▪ An den Vorstand: durch Beschluss des Aufsichtsrates▪ An ausgewählte Mitarbeiter des MorphoSys-Konzerns: durch Beschluss des Vorstands
Umfang der Gewährungen	<ul style="list-style-type: none">▪ Für jeden Teilnehmer wird ein fester Zuteilungsbetrag in EUR ("Zuteilungswert") unter Berücksichtigung seiner Gesamtvergütung festgelegt▪ Der Zuteilungswert wird in eine bestimmte Anzahl von PSUs umgerechnet, basierend auf dem Durchschnittskurs der MorphoSys-Aktie vor dem Tag der Gewährung
Wartezeit	4 Jahre
Auszahlung/Ausgabe von neuen MorphoSys-Aktien	Die Ausübung der PSUs ist nach Ablauf der 4-jährigen Wartezeit möglich, sofern bestimmte Ausübungsbedingungen (die jeweiligen Erfolgsziele) erfüllt sind
Performance-Ziele	Die Erfolgsziele bestehen aus der absoluten und relativen Kursentwicklung der MorphoSys-Aktie (Gewichtung jeweils 40 %) und dem ESG-Ziel (Gewichtung 20 %, ab 2021)
Auszahlung / Abwicklung	Nach Ablauf der Wartezeit berechtigt jede PSU zu einem Barzahlungsanspruch in Höhe des Durchschnittskurses der MorphoSys-Aktie vor Ende der Wartezeit - jedoch begrenzt auf 250 % des Zuteilungswerts

Aktuelle LTI Programme von MorphoSys

MorphoSys AG: Aktienoptionspläne / SOP



Wesentliche Merkmale	Gewährung von Aktienoptionen , die den jeweiligen Teilnehmer zum Bezug von bis zu zwei neuen MorphoSys-Aktien am Ende der Wartezeit gegen Zahlung des Ausübungspreises berechtigen, abhängig von der Erreichung bestimmter Leistungsziele
Begünstigte/Teilnehmer	<ul style="list-style-type: none">▪ Vorstand (insgesamt bis zu 497.581 MorphoSys-Aktien)▪ Senior Management und ausgewählte Mitarbeiter (insgesamt bis zu 497.581 MorphoSys-Aktien)
Aktuelle Pläne/ausstehende Gewährungen	2017, 2018, 2019 und 2020, jeweils eingeführt am 1. April ("Tag der Gewährung")
Gewährungen	<ul style="list-style-type: none">▪ An den Vorstand: durch Beschluss des Aufsichtsrates▪ An das Senior Management und ausgewählte Mitarbeiter: durch Beschluss des Vorstands
Umfang der Gewährungen	<ul style="list-style-type: none">▪ Für jeden Teilnehmer wird ein fester Zuteilungsbetrag in EUR ("Zuteilungswert") unter Berücksichtigung seiner Gesamtvergütung festgelegt▪ Der Zuteilungswert wird in eine bestimmte Anzahl von Aktienoptionen umgerechnet, basierend auf dem beizulegenden Marktwert einer Aktienoption am Tag der Gewährung unter Anwendung eines Optionspreismodells (wobei der beizulegende Marktwert auf dem Börsenkurs der MorphoSys-Aktie basiert)
Wartezeit	4 Jahre (nach deutschem Aktienrecht vorgeschrieben)
Auszahlung/Ausgabe von neuen MorphoSys-Aktien	<ul style="list-style-type: none">▪ Die Ausübung der Aktienoptionen ist nach Ablauf der Wartezeit von 4 Jahren möglich, sofern bestimmte Ausübungsbedingungen (die jeweiligen Erfolgsziele) erfüllt sind▪ Die endgültige Anzahl der Bezugsrechte (d. h. die endgültige Anzahl der neuen MorphoSys-Aktien bei Ausübung der Aktienoptionen) wird in Abhängigkeit von der Gesamtzieelerreichung ermittelt
Performance-Ziele	<ul style="list-style-type: none">▪ In Übereinstimmung mit dem deutschen Aktiengesetz wurden die Erfolgsziele von der Hauptversammlung der MorphoSys AG verbindlich festgelegt▪ Die Erfolgsziele bestehen (nur) aus der absoluten und relativen Kursentwicklung der MorphoSys-Aktie
Ausübungspreis	Der Ausübungspreis, zahlbar bei Bezug einer neuen MorphoSys-Aktie, entspricht dem durchschnittlichen Schlusskurs der MorphoSys-Aktie an der Frankfurter Wertpapierbörse an den letzten 30 Handelstagen vor dem Tag der Gewährung

HV 2021 und Long Term Incentive Programme in den USA

Strukturierung zukünftiger RSUP (in Aktien über genehmigtes Kapital)

HV 2021 Beschlussvorlage

- Aktuelle RSUP-Ausgestaltung: 100 % des gesamten LTI-Zuteilungsvolumens wird den Teilnehmern der US Inc. als RSUs unter Nutzung des aktuellen **Restricted Stock Unit Plan (RSUP)** über das Genehmigte Kapital 2019-I zugeteilt
- Erste Überlegungen hinsichtlich der zukünftigen RSUP-Ausgestaltung (wesentliche Bedingungen):

Aktuelle RSUP	Zukünftige RSUP (Veränderungen)
<p>Ausnutzung des Genehmigten Kapitals 2019-I auf HV 2019 = EUR 159.197,00 (Verwässerung von ca. 0,5 % der gesamten Namensaktien)</p>	<p>Ausnutzung des Genehmigten Kapitals 2021 auf HV 2021 = EUR 315.000 (Verwässerung von ca. 1,0 % der gesamten Namensaktien)</p>
<p>Aktuelle KPIs: US-EBIT; US-Umsatz; Aktienkursentwicklung mit einem Cap von max. 125 % Zielerreichung (bei 1/3 Gleichgewichtung)</p>	<p>Änderung des aktuellen KPIs-Katalogs und der Gewichtung: US-Umsatz (neu: 40% Gewichtung); neu: Deckungsbeitrag mit 20% Gewichtung (ersetzt US-EBIT); Aktienkursentwicklung mit neu: 40% Gewichtung mit einem Cap von neu max. 175 % Zielerreichung; Begründung: Erhöhung der maximalen Zielerreichung auf 175 %, um ein größeres Upside-Potenzial zu haben und besser auf die deutschen Pläne abgestimmt zu sein</p>

Aktuelle LTI-Programme von MorphoSys



MorphoSys US Inc.: Restricted Stock Unit Programm / RSUP

Wesentliche Merkmale	Gewährung von "Restricted Stock Units" ("RSUs"), die dem Teilnehmer jeweils einen Barzahlungsanspruch gegen die MorphoSys AG einräumen, den die MorphoSys AG am Ende der Wartezeit anstelle einer Barzahlung durch die Ausgabe neuer MorphoSys-Aktien an den Teilnehmer erfüllen kann (und praktisch auch wird)
Begünstigte/Teilnehmer	Mitarbeiter der MorphoSys US Inc. (einschließlich der Direktoren und Führungskräfte der MorphoSys US Inc.)
Aktuelle Pläne/ausstehende Gewährungen	2019, erstmalig eingeführt am 1. Oktober ("Tag der Gewährung")
Gewährungen	Durch Beschluss des Board of Directors der MorphoSys US Inc. nach vorheriger Genehmigung durch den Vorstand der MorphoSys AG
Umfang der Gewährungen	<ul style="list-style-type: none">▪ Für jeden Teilnehmer wird ein fester Zuteilungsbetrag in USD unter Berücksichtigung seiner Gesamtvergütung festgelegt▪ Der Zuteilungsbetrag wird in eine bestimmte Anzahl von RSUs umgerechnet, basierend auf dem Börsenkurs der MorphoSys-Aktie vor dem Tag der Gewährung
Wartezeit	<ul style="list-style-type: none">▪ 3 Jahre▪ Eingeteilt in 3 Jahreszyklen von je 1 Jahr
Auszahlung/Ausgabe von neuen MorphoSys-Aktien	<ul style="list-style-type: none">▪ Die RSUs werden von der MorphoSys AG nach Ablauf der 3-jährigen Wartezeit bedient, und zwar so, dass neue MorphoSys-Aktien aus dem bestehenden genehmigten Kapital ausgegeben werden▪ Genehmigtes Kapital muss für die Abwicklung zukünftiger Tranchen regelmäßig neu geschaffen werden▪ Die endgültige Anzahl der abzuwickelnden RSUs wird abhängig von der Erreichung der gültigen KPIs festgelegt, wobei die KPIs für jeden Jahreszyklus spezifisch/individuell definiert werden
Performance-Ziele	<ul style="list-style-type: none">▪ Die KPIs werden für jeden Jahreszyklus vom Board of Directors der MorphoSys US Inc. mit Zustimmung des Vorstands der MorphoSys AG festgelegt▪ Die KPIs für jeden Jahreszyklus beinhalten (i) die EBIT- und (ii) die Umsatzentwicklung der MorphoSys US Inc. in dem Geschäftsjahr, in dem der Jahreszyklus beginnt (d.h. 1. Januar bis 31. Dezember), sowie (iii) die Entwicklung der MorphoSys-Aktie über den jeweiligen Jahreszyklus (d.h. 1. Oktober bis 30. September)

Unternehmensziele 2021



	Gewichtung
ZIEL 1: VOLLES AUSSCHÖPFEN DES POTENZIALS VON TAFASITAMAB	35 %
<ul style="list-style-type: none">■ Erfolgreiche Markteinführung bei rezidiviertem/refraktärem (R/R) diffusem großzelligem B-Zell-Lymphom (DLBCL)■ Entwicklung von Tafasitamab und Stärkung der Position bei R/R DLBCL und Weiterentwicklung der Strategie als Standard-Kombinationstherapie■ Absicherung des Tafasitamab-Lieferantennetzwerks durch zusätzliche Auftragshersteller und planmäßigen Technologietransfer	
ZIEL 2: AUSBAU DER PIPELINE FÜR NACHHALTIGES WACHSTUM	30 %
<ul style="list-style-type: none">■ Bewertung und Umsetzung von Geschäftsentwicklungs- und Lizenzierungsmöglichkeiten und/oder Fusions- und Akquisitionszielen■ Internes Vorantreiben von Innovationen und Erreichen einer ausgewogenen Pipeline	
ZIEL 3: ENTWICKLUNG VON FELZARTAMAB IM BEREICH AUTOIMMUNERKRANKUNGEN	15 %
<ul style="list-style-type: none">■ Entscheidung über Proof-of-Concept in der Hauptindikation Antikörper-vermittelter membranöser Nephropathie (aMN) in der "M-PLACE"-Studie und planmäßiger bereichsübergreifender Fortschritt des Felzartamab-Programms	
ZIEL 4: ERFÜLLEN DER FINANZZIELE UND AUFBAU EINES ÜBERZEUGENDEN GLOBALEN GESCHÄFTSMODELLS	20 %
<ul style="list-style-type: none">■ Steuerung der Geschäftsentwicklung im Rahmen der im März 2021 veröffentlichten Prognose■ Weiteres Vorantreiben des organisatorischen Wandels und Umsetzung konkreter Initiativen zur Unternehmenskultur (ESPRIT), Effizienz (LEAN) und Automatisierung (DIGITALISIERUNG)	

Wie das Erreichen der Unternehmensziele 2021 gemessen wird



Zielerreichung

- Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2021 Folgendes beschlossen:
 - die **Unternehmensziele für 2021** sowie die jeweilige **Gewichtung der 4 Unternehmensziele**
 - eine Reihe **nicht abschließender Zielkriterien**, die als Grundlage für die Bestimmung des Zielerreichungsgrads für die jeweiligen Unternehmensziele dienen sollen
- Zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 bestimmt der Aufsichtsrat die Gesamtzielerreichung der Unternehmensziele:
 - **Bestimmung des prozentualen Gesamtzielerreichungsgrads** für jedes der 4 Unternehmensziele
 - Die **nicht abschließenden Zielkriterien** innerhalb der 4 Unternehmensziele **dienen dabei als Anhaltspunkt für die Erreichung** des jeweiligen Unternehmensziels. Es liegt jedoch im Ermessen des Aufsichtsrats (i) festzulegen, in welchem Umfang die Zielkriterien berücksichtigt werden um den Zielerreichungsgrad der einzelnen Unternehmensziele zu bestimmen, und (ii) auch andere Aspekte zu berücksichtigen, die für die Bestimmung der Zielerreichung für jedes Unternehmensziel als relevant erachtet werden, einschließlich, aber nicht beschränkt auf etwaige Auswirkungen der weiteren Entwicklung der Covid-19-Pandemie auf das jeweilige Unternehmensziel.
 - Die so berechnete Zielerreichung jedes Unternehmensziels entspricht einem bestimmten Wert gemäß folgender Methodik:

Zielerreichung von*	führt zu einem Wert von*
125 % und darüber hinaus	200 %
112,50 %	150 %
100 %	100 %
85 %	75 %
70 %	50 %

*Lineare Fortschreibung zwischen den Prozentwerten / Zielerreichung von weniger als 70 % führt zu einem Wert von 0 %

Wie die individuelle Bonuszahlung für 2021 berechnet wird



STI Berechnung

- **Ermittlung des Gesamtzielerreichungsgrads der Unternehmensziele** auf Basis der erreichten Werte für jedes Unternehmensziel und der festgelegten Gewichtung der Unternehmensziele (siehe folgende Beispielrechnung):

Ziel	Erreichung der Unternehmensziele (beispielhaft)	Wert (beispielhaft)	Gewichtung	Gesamt (beispielhaft)
Ziel 1	125 %	200 %	35 %	70 %
Ziel 2	100 %	100 %	30 %	30 %
Ziel 3	85 %	75 %	15 %	11,25 %
Ziel 4	70 %	50 %	20 %	10 %
			100 %	
Gesamtzielerreichung				121,25 %

- **Berechnung der Gesamtbonusauszahlung für jedes Vorstandsmitglied** auf Basis der folgenden Formel:
Gesamtzielerreichungsgrad (im Beispiel 121,25 %) x STI-Ziel (80 % für CEO / 70 % für CxO) x Grundgehalt

Claw-Back-Regelungen

Vorstandsmitglieder



Malus- und Claw-Back-Regelungen

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder sowie die Planbedingungen des SOP und des PSUP werden folgende Malus- und Claw-Back-Regelungen beinhalten:

Auslöser:

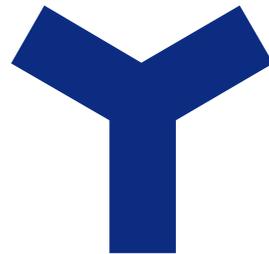
- Pflichtverletzung des jeweiligen Vorstandsmitglieds, d.h. vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verstoß gegen gesetzliche Pflichten oder interne Verhaltensrichtlinien von MorphoSys, oder
- Ungerechtfertigte Auszahlung aufgrund falscher Berechnung (wobei ein Verschulden des Vorstandsmitglieds nicht erforderlich ist)

Folgen:

- Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die variable Vergütung im Falle einer Pflichtverletzung einzubehalten oder zurückzufordern
- Der Aufsichtsrat ist ferner berechtigt, die aufgrund einer fehlerhaften Berechnung ausgezahlte variable Vergütung zurückzufordern (in jedem Fall aber begrenzt auf den Betrag, der zu viel ausgezahlt wurde)

Zeitraumen: Das Rückforderungsrecht muss innerhalb von zwei Jahren nach der jeweiligen Auszahlung ausgeübt werden

Kapitalstruktur



Unternehmensfinanzierung: Vorgeschlagene Erneuerung der bestehenden Kapitalia



Bedingte und & Genehmigte Kapitalia: Insgesamt höchstens 10 % mit Bezugsrechtsausschluss*

Satzungsmäßiges Kapital	Zweck	Ausnutzung seit Bestehen der Ermächtigung	Beschlussvorschlag für die HV 2021	In % des aktuell bestehenden Grundkapitals
Bedingtes Kapital 2016-I: Ausgabe von ca. 20 % des damals bestehenden Grundkapitals	Finanzierung über Wandelanleihen (convertible bonds, CVB)	CVB wurden im Okt. 2020 unter Ausschluss des Bezugsrechts in Höhe von ca. 7,5 % ausgegeben	Verbleibender Betrag der nicht ausgenutzten Ermächtigung und Bedingtes Kapital sollen aufgehoben werden da Ermächtigung in 04/2021 ausläuft	7,5 %
Ersetzung - Bedingtes Kapital 2021-I: Ausgabe von Aktien in Höhe von bis zu 10 % des aktuell bestehenden Grundkapitals	Ersetzung des teilweise ausgenutzten und teilweise auslaufenden Bedingten Kapitals 2016-I für künftige Finanzierung(en) über CVB	n.a.	Ersetzung des Bedingten Kapitals zur Ausgabe von Aktien in Höhe von bis zu 10 % des aktuell bestehenden Grundkapitals mit Bezugsrechtsausschluss von bis zu 10 %*	10 % (10 % unter Ausschluss des Bezugsrechts*)
Summe der bedingten Kapitalia				17,5 %
Genehmigtes Kapital 2018-I: Ausgabe von ca. 40 % des damals bestehenden Grundkapitals	Gegen Bar- oder Sacheinlage; Bezugsrechtsausschluss bis zu 20 % insbesondere bei Sacheinlage	Nicht ausgenutzt; aber Ermächtigung zum Bezugsrechtsausschluss wurde größtenteils ausgenutzt (Incyte 2020 + CVB 2020)	Aufhebung der Ermächtigung & des Bedingten Kapitals	0 %
Ersetzung - Genehmigtes Kapital 2021-I: Ausgabe von ca. 15 % des aktuell bestehenden Grundkapitals	Ersetzung des Genehmigten Kapitals 2018-I	n.a.	Ermächtigung & Bedingtes Kapital für Kapitalerhöhung gegen Bar- und/oder Sacheinlage	15 % (10 % unter Ausschluss des Bezugsrechts*)
Genehmigtes Kapital 2020-I: Ausgabe von ca. 10 % des damals bestehenden Grundkapitals	Gegen Bareinlage; Bezugsrechtsausschluss bis zu 10 %	Nicht ausgenutzt; aber Ermächtigung zum Bezugsrechtsausschluss wurde durch CVB 2020 auf ca. 2,5 % reduziert	Aufhebung der Ermächtigung & des Bedingten Kapitals	0 %
Ersetzung - Genehmigtes Kapital 2021-II: Ausgabe von ca. 10 % des aktuell bestehenden Grundkapitals	Ersetzung des Genehmigten Kapitals 2020-I	n.a.	Ermächtigung & Bedingtes Kapital für Kapitalerhöhung gegen Bareinlage	10% (10 % unter Ausschluss des Bezugsrechts*)
Summe der genehmigten Kapitalia				25 %

*Die vorgeschlagenen Ermächtigungen zum Zweck der Unternehmensfinanzierung würden insgesamt einen Bezugsrechtsausschluss von nicht mehr als 10 % ermöglichen (ohne Ermächtigungen für SOP).

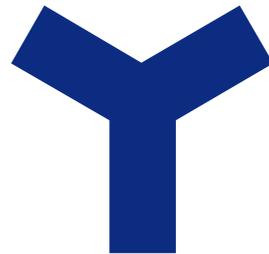
SOPs: Vorgeschlagene Aufhebung/Reduzierung bestehender Kapitalia und Schaffung neuer Kapitalia



Bedingte und & Genehmigte Kapitalia

Satzungsmäßiges Kapital	Zweck	Verwendung seit Bestehen der Ermächtigung	Beschlussvorschlag für die HV 2021	In % des aktuell bestehenden Grundkapitals
Aufhebung - Bedingtes Kapital 2008-III: Ausgabe von 13.000 Aktien	Aktienoptionsprogramm für Mitarbeiter	Alle Optionen wurden gewährt; keine weitere Verwendung möglich, da die Ermächtigung abgelaufen ist	Bedingtes Kapital soll vollständig aufgehoben werden	0 %
Reduzierung - Bedingtes Kapital 2016-III: Ausgabe von 995.000 Aktien	Aktienoptionsprogramm für Mitarbeiter	Optionen auf 741.000 Aktien wurden gewährt; keine weitere Verwendung, da die Ermächtigung in 04/2021 ausläuft	Verbleibender Betrag der nicht ausgenutzten Ermächtigung und Bedingtes Kapital (ca. 254.0000 Aktien) sollen aufgehoben werden, da die Ermächtigung in 04/2021 ausläuft	2 %
Bedingtes Kapital 2020-I: Ausgabe von 1,3 Mio. Aktien	Aktienoptionsprogramm für Mitarbeiter	Benötigt (zur Bedienung bestehender Optionspläne)	Keine Änderungen	4 %
Summe der bedingten Kapitalia				6 %
Neu - Genehmigtes Kapital 2021-III: Ausgabe von ca. 1 % des aktuell bestehenden Grundkapitals	Aktienoptionsprogramm für Mitarbeiter (US RSUP)	Benötigt zur Bedienung bestehender Optionspläne in den USA	Neues Kapital für US RSUP	Ca. 1 %
Genehmigtes Kapital 2019-I: Ausgabe von ca. 0,5 % des damals bestehenden Grundkapitals	Aktienoptionsprogramm für Mitarbeiter (US RSUP)	Benötigt (zur Bedienung bestehender Optionspläne in den USA)	Keine Änderungen	0,5 %
Summe der genehmigten Kapitalia				1,5 %
Summe aller Kapitalia (Bedingte + Genehmigte Kapitalia für Unternehmensfinanzierung & SOP)				50 %

Ausblick 2021



Ausblick 2021

Fokus auf Umsetzung der strategischen Handlungsfelder



1

Das Potenzial von Tafasitamab voll ausschöpfen und ein führender Anbieter im Bereich Hämato-Onkologie werden

2

Felzartamab im Bereich Autoimmunerkrankungen entwickeln

3

Die Pipeline für nachhaltiges Wachstum ausbauen

4

Weiterer Aufbau eines überzeugenden globalen Geschäftsmodells, Präsenz und eines Talentpools sowie Umsetzung von Operational Excellence

Thank You

MorphoSys AG

Investor Relations

Tel +49 89 899 27 404

Fax +49 89 899 27 5404

Email investors@morphosys.com

www.morphosys.com



The compounds discussed in this slide presentation are investigational products being developed by MorphoSys and its partners and are not currently approved by the U.S. Food and Drug Administration (FDA), European Medicine Agency (EMA) or any other regulatory authority (except for tafasitamab/Monjuvi® and guselkumab/Tremfya®). HuCAL®, HuCAL GOLD®, HuCAL PLATINUM®, CysDisplay®, RapMAT®, arYla®, Ylanthia®, 100 billion high potentials®, Slonomics®, ENFORCER® and Monjuvi® are trademarks of the MorphoSys Group. Tremfya® is a trademark of Janssen Biotech, Inc. XmAb® is a trademark of Xencor, Inc.